



MINISTERIO DE TRABAJO
PROVINCIA DE CÓRDOBA

ANEXO I
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO DE LA
PROVINCIA DE CÓRDOBA PARA LA TRAMITACIÓN DE DENUNCIAS DE
VIOLENCIA LABORAL: OFICINA DE ASESORAMIENTO Y REGISTRO DE
VIOLENCIA LABORAL

PREAMBULO: *El Sr. Ministro de Trabajo de la Provincia de Córdoba, Dr. Omar Hugo Sereno, en concordancia con la problemática actual de violencia generada en el ámbito de las relaciones laborales de carácter privado, lo cual constituye una violación de los derechos humanos y atenta contra la dignidad de los trabajadores, considera necesaria la adopción de medidas conducentes al tratamiento efectivo de la misma, estableciendo un Protocolo de Actuación por el cual las partes deben someterse a la autoridad administrativa de este Ministerio de Trabajo a los fines de la resolución pacífica de carácter conciliatoria del conflicto suscitado.*

La facultad de intervención de este Ministerio de Trabajo emana de lo preceptuado por los artículos 121 al 125 de la Constitución de la Nación Argentina; artículos 54 y 144 inc. 17 de la Constitución de la Provincia de Córdoba y artículo 21 de la Ley Provincial 8015.

Del mismo modo este Ministerio de Trabajo ha suscripto el convenio marco de cooperación entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y demás autoridades provinciales, comprometidos por trabajo digno sin violencia laboral -

Hoy, el concepto de violencia laboral se entiende como: toda conducta activa u omisiva, ejercida en el ámbito laboral, destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede provenir de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores”. Puede presentarse tanto en sentido vertical (ascendente o descendente) como entre pares. Afecta la salud y el bienestar de las personas que trabajan y configura una violación a los derechos humanos y laborales.

Que este Ministerio de Trabajo de Córdoba, ha resuelto adoptar distintas acciones de prevención, asesoramiento, mediación, concientización y contención, que tiendan a evitar toda forma de violencia laboral, no debiendo considerarse como tales las siguientes que se señalan al solo efecto ejemplificativo:

-Conflictos laborales: Divergencias o dificultades de relación entre las personas o por reclamos relativos a las condiciones laborales. Los problemas y sus causas o motivos son explícitos o pueden identificarse fácilmente. Ejemplo de ello resultan: jefe difícil, roces, tensiones generadas en el ámbito, incidentes aislados, reclamos laborales.

-Exigencias Organizacionales: Pueden presentarse situaciones orientadas a satisfacer exigencias de la organización, guardando el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales y excluyendo toda forma de abuso de derecho. (cambios de puesto, sector u horario, períodos de mayor exigencia para los trabajadores, siempre que sean conformes al contrato de trabajo y a reales necesidades de la organización, debidamente comunicadas y no como acciones destinadas a degradar y eliminar progresivamente al trabajador).

-Estrés Laboral: Se llama estrés a la "respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas". El estrés laboral es una consecuencia de la actividad o tarea y se manifiesta en una serie de alteraciones psicológicas y físicas.

-“Burn Out”: También conocido como síndrome de agotamiento profesional. Se manifiesta con episodios de despersonalización y sentimientos de baja realización personal, ocurriendo con mayor frecuencia entre los trabajadores de los sectores de la salud y la educación.

ARTICULO 1: AUTORIDAD DE APLICACIÓN: *La autoridad de aplicación será el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba, el cual actuará a solicitud de parte y/o de oficio en caso que lo estime necesario y/o por cualquier indicación o manda legal.*

ARTICULO 2: ÁMBITO DE APLICACIÓN: *El Protocolo será de aplicación en el ámbito de las relaciones laborales del sector privado de la Provincia de Córdoba conforme la competencia conferida por Ley 8015. La competencia para la recepción y*



MINISTERIO DE TRABAJO
PROVINCIA DE CORDOBA

trámite de las denuncias será además de la sede de Capital, en cada jurisdicción correspondiente a las veintitrés Delegaciones del interior provincial. Dicha competencia, podrá ser modificada a criterio de la autoridad de aplicación, por razones de oportunidad y conveniencia y partiendo del principio de que la competencia resulta única en la sede del Ministerio de Trabajo.

ARTICULO 3: ALCANCE: *Las reglas que se establecen en este Protocolo propenden a facilitar y lograr satisfacer las necesidades de asesoramiento, mediación, prevención, concientización y contención en las situaciones de violencia laboral., y procuran por todos los medios legítimos, el cese de aquellos actos que trasuntan violencia laboral, con la consecuente aplicación de sanciones en virtud del ejercicio del poder de policía laboral.*

ARTÍCULO 4: DENUNCIA: *Crease la ventana única de admisión a través de la Mesa de Entrada (SUAC – Sistema Unico de Atención al Ciudadano) de este Ministerio de Trabajo de Córdoba, quien recibirá las denuncias que se presenten por parte del damnificado/a de manera directa o conjuntamente con asociaciones gremiales, Organizaciones No Gubernamentales u otras Instituciones intermedias, o por derivación que hiciera el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación u otros organismos. Siempre que la presentación sea de manera directa, la denuncia deberá formalizarse con patrocinio letrado.*

ARTÍCULO 5: REQUISITOS DE LA DENUNCIA. *La denuncia además de cumplir las previsiones del art. 28 de la Ley 6658 de Procedimiento Administrativo, deberá contener:*

- Nombre y apellido completo, tipo y numero de documento, CUIL (código único de identificación laboral), domicilio, tareas y nivel de instrucción del/la denunciante.

-Nombre completo o razón social del denunciado/a, CUIT (código único de identificación tributaria), domicilio, cargo, nivel o función que ostenta el/la denunciado/a en la relación laboral.

- Nombre completo o razón social del empleador del/la denunciante en el supuesto que el/la denunciado/a sea un tercero externo a la relación laboral.

-Relato preciso y circunstanciado de la situación que se denuncia, mencionando los presuntos autores y/o favorecedores y/o partícipes de ejercer violencia laboral.

- Acompañar los elementos de convicción y/o indiciarios, como el ofrecimiento de testimonios que pudieran generar convicción respecto a la existencia de la violencia generada, conforme las previsiones de la Ley 8015 y Ley 6658.

-Firma del/la denunciante y patrocinio letrado.

ARTÍCULO 6: ETAPA DE ADMISIÓN- OPINIÓN. *Recibida la denuncia, será sometida la misma a una instancia en la que será valorada técnica y jurídicamente respecto a la verosimilitud de los hechos denunciados y el derecho aplicable. En consecuencia de dicha valoración la autoridad de aplicación emitirá opinión de admisibilidad sobre la correspondencia del tratamiento de lo denunciado.*

ARTÍCULO 7: FALTA DE REQUISITOS FORMALES EN LA DENUNCIA. *Si de la evaluación surgiere que existen ciertos requisitos formales no cumplimentados, se correrá vista al denunciante a los fines que cumplimente con los mismos en el plazo de diez (10) días hábiles, conforme el art. 14 de la ley 8015*

ARTÍCULO 8: NO ADMISIÓN DE LA DENUNCIA. *En caso de que la opinión técnica – jurídica determine que la denuncia presentada no configura una situación de violencia laboral, la misma se archivará sin más trámite y sin recurso alguno, previa notificación al/la denunciante. No obstante el archivo ordenado y de ser pertinente y necesario se derivará la misma al área de la red de gobierno que corresponda. Del mismo modo en caso de que lo denunciado pudiera constituir un ilícito de los previstos en el Código Penal Argentino, de inmediato se pondrá ello en conocimiento de la autoridad judicial competente, con noticia al denunciante.*

ARTICULO 9: ADMISIÓN DE LA DENUNCIA. *Producida la opinión de admisibilidad, si la misma fuera admitida, se procederá de la siguiente forma:*

- A) Si la denuncia hubiere sido directamente presentada por el/la damnificado/a, se fijara día y hora de audiencia en los términos del art. 21 de la Ley 8015 y con las especificaciones del presente Protocolo.*
- B) Si la denuncia fuese por derivación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, se notificará al denunciante para que en el plazo de cinco (5) días hábiles corridos administrativos o diez (10) días según*



**MINISTERIO DE TRABAJO
PROVINCIA DE CORDOBA**

corresponda conforme las previsiones del art. 14 de la Ley 8015, comparezca personalmente y ratifique la denuncia realizada y la prueba ofrecida.

ARTICULO 10: CITACIÓN DE LA ENTIDAD SINDICAL. *Admitida la denuncia, y a partir de fijarse fecha de audiencia de conciliación, el/la denunciante dispondrá de tres (3) días para proponer se cite a la asociación gremial de la actividad, categoría o empresa.*

ARTICULO 11: GABINETE DE APOYO INTERDISCIPLINARIO. *Una vez admitida la denuncia se dispondrá, si correspondiere según la opinión de admisibilidad, la intervención del Gabinete de apoyo interdisciplinario, quien podrá otorgar asistencia a requerimiento del/la denunciante. El Gabinete de apoyo interdisciplinario será el conformado en el marco de la CTIO CORDOBA*

ARTICULO 12: AUDIENCIA

- A) **AUDIENCIA Y NOTIFICACION:** *Fijada la audiencia del art. 10, se notificará a las partes involucradas en los términos de los arts. 23 de la Ley 8015, con copia de la denuncia formulada a el/la denunciado/a, para su descargo el día de la audiencia. Se notificará igualmente en caso de corresponder, a la entidad gremial que representa al trabajador/a denunciante. En todos los casos deberá citarse a la empresa donde se desarrolló/a el hecho denunciado, sea la violencia laboral ejercida de manera vertical u horizontal (subordinado de la empresa) o por un tercero ajeno a la organización pero vinculado a esta permanentemente.*
- B) **FORMALIDADES DE LA AUDIENCIA:** *La audiencia será recepcionada por el funcionario del Ministerio de Trabajo designado para el caso; debiendo las partes comparecer conforme las previsiones del art. 24 de la Ley 8015 y patrocinio letrado el/la denunciante.*
- C) **COMPARENDO Y SANCION:** *En todos los casos, por resultar el presente una adecuación de la Ley 8015 el comparendo es obligatorio y bajo apercibimiento de aplicar las sanciones previstas por el art. 23 de la Ley Provincial 8015. Ante la incomparecencia injustificada de la empleadora y/o denunciada/o, en tanto sujetos activos de los hechos denunciados, se labrará*

acta de infracción a los fines de aplicar las sanciones en los términos de la Ley 8015 y Ley Nacional 25212.

- D) FINALIDAD DE LA AUDIENCIA:** *La audiencia fijada tendrá como finalidad permitir el ejercicio del derecho de defensa de el/la denunciado/a y la presentación de sus pruebas, como así también acercar a las partes para que estas concilien sus intereses o pretensiones. El funcionario que oficie de secretario de audiencias deberá mediar; observar y llevar adelante todas aquellas acciones como mediador-conciliador tendientes a favorecer y lograr el avenimiento de las partes para lograr el cese de la situación de violencia laboral.*
- E) CARÁCTER DE LA AUDIENCIA:** *La/s audiencia/s serán de carácter privado y confidencial para las partes y agentes que intervienen, siempre en atención a la naturaleza de las cuestiones que se ventilan.*
- F) ACTA DE INFRACCION:** *Para el caso que el funcionario actuante verifique que se ha infringido la legislación laboral vigente, deberá labrar acta de infracción en los términos de la Ley 8015 y/o Ley Nacional 25212.*
- G) ACUERDO DE PARTES:** *Si existiese acuerdo entre las partes a los fines de hacer cesar la situación de violencia laboral denunciada, se dejará constancia en acta por el funcionario que oficie de secretario de audiencia, y se dispondrá la verificación posterior del cumplimiento de lo acordado, a pedido de parte.*
- H) FALTA DE ACUERDO ENTRE LAS PARTES:** *Si de la audiencia o ulteriores continuaciones, no existiese acuerdo entre las partes, el funcionario actuante deberá disponer de todos los medios necesarios para la acreditación de lo expresado por las mismas, dentro de las facultades otorgadas a este Ministerio de Trabajo por el art. 1° de la ley 8015 y para que cese toda aquella conducta que hubiere sido descripta en la denuncia como violencia laboral.*

ARTICULO 13: DICTAMEN ANTE FALTA DE ACUERDO. *Luego de la audiencia y finalizada la etapa investigativa, la autoridad de aplicación emitirá dictamen de opinión en el plazo de cinco días, en el que deberá manifestarse sobre la existencia de violencia laboral, con fundamento en la información recabada a lo largo del*



MINISTERIO DE TRABAJO
PROVINCIA DE CORDOBA

procedimiento, recomendando a las partes el curso de acciones a seguir, haciendo hincapié en la prevención y concientización para evitar la violencia en el ámbito laboral. La autoridad de aplicación, según la naturaleza de lo denunciado y elementos de convicción aportados, “podrá” emitir resolución o disponer el archivo de las actuaciones.

ARTICULO 14: REGISTRO DE ANTECEDENTES. *En base a los dictámenes que emita la autoridad de aplicación se llevara un registro de antecedentes de denuncias de violencia laboral, dentro del sistema denominado “Sistema Provincial de Rubrica y Documentación Laboral”.*